

Список использованных источников:

1. Алавердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации. - М.: Синергия, 2018. - 492 с.
2. Духновский С.В. Кадровая безопасность организации. Учебник. - М.: Юрайт, 2019. – 245 с.
3. Кузнецов А.А. Особенности оценки кадровой безопасности предприятия. – М.: Эксмо, 2018. – 120 с.
4. Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании. Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2018. – 559 с.
5. Шегельман И.Р., Рудаков М.Н. Кадровая безопасность: Учебно-методическое пособие. – М.: Эксмо, 2017. – 96 с.

СПЕКТР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КРАУД-ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

К.П. Наливалкина

Научный руководитель Д.А. Калмыкова

В настоящее время в российской практике управления персоналом получил широкое применение ряд современных кадровых технологий, активно используемые в зарубежных странах уже с середины XX века, среди которых аутстаффинг, аутсорсинг, хедхантинг, аутплейсмент, коучинг и другие. Усиление в последние годы роли всемирной сети Интернет в жизни общества и активизация возможностей коллективной сетевой деятельности максимально способствовали возникновению, развитию и использованию крауд-технологий в HR-менеджменте.

Ключевыми принципами крауд-технологий принято считать доступность, открытость, добровольность и глобальность, поскольку к участию в краудсорсинговых проектах может быть одновременно

привлечено несколько тысяч человек по всему миру. Так, специалисты по HR-менеджменту могут использовать крауд-технологии для:

- создания имиджа современного работодателя;
- проверки квалификации специалистов до официального найма;
- обеспечения вовлеченности персонала в бизнес-процессы;
- повышения мотивации персонала;
- увеличивая социальной активности персонала.

К числу крауд-технологий, нашедших свое применение в сфере управления персоналом организации, специалисты относят краудсорсинг, краудрекрутинг и краудстаффинг. Впервые термин краудсорсинг (от англ. слов «crowd» - толпа и «sourcing» – использование ресурсов) в теории и практике управления персоналом был использован в 2006 году [6]. Для того, чтобы иметь полное представление о понятии «краудсорсинг», понимать, какие процессы в организации он затрагивает, проведен контент-анализ дефиниции понятия (таблица 1).

Таблица 1. Контент-анализ дефиниции «краудсорсинг».

Автор	Определение дефиниции «краудсорсинг»
Егоров С.В., Захарова С.А.	Процесс накопления данных и знаний с привлечением больших групп «распределенных» добровольцев к генерированию идей и решений [3].
Авдеева И.Л.	Новая технология отбора идей из гуши масс – «мудрость толпы» [1].
Усманов Б.Ф.	Передача функциональных обязанностей кругу лиц с целью заключения трудового договора на основании публичной оферты [5].
Ослон А.А.	Мобилизация интеллектуальных ресурсов, предназначенная для решения поставленных задач при помощи информационных технологий [4].

Основываясь на представленных исследованиях, в рамках данной работы под технологией краудсорсинга понимается мобилизация человеческих ресурсов посредством информационных технологий с целью решения задач, стоящих перед бизнесом, государством и обществом в целом. В настоящее время краудсорсинговые проекты могут быть реализованы в различных сферах деятельности:

- бизнес-краудсорсинг направлен на разработку инновационных идей, способных улучшить качественные характеристики конечного продукта/услуги компании;

– социально-общественный краудсорсинг оказывает помощь в проблемных ситуациях и основывается на развитии благотворительных проектов и волонтерских движений;

– государственный (политический) краудсорсинг основывается на участии большого количества людей в политических процессах, обсуждении законопроектов, содействии деятельности правоохранительных органов [7]. Иными словами, можно говорить о том, что спектр возможностей краудсорсинга охватывает многие сферы деятельности. Рост популярности данной крауд-технологии обусловлен сразу несколькими ее преимуществами, представленными в таблице 2.

Таблица 2. Преимущества краудсорсинга.

Преимущество краудсорсинга	Содержание
Большой охват исполнителей	Благодаря использованию сети Интернет в краудсорсинговый проект может вовлекаться большое число людей
Вовлечение исполнителей без дополнительных затрат на мотивацию	Один из главных принципов краудсорсинга – добровольность, проект выполняют только заинтересованные в нем люди.
Большое количество вариантов решения одной задачи	Каждый участник проекта может предложить собственный вариант решения задачи.
Наличие временных границ	Большинство проектов имеет четкие временные сроки исполнения.
Экономия финансовых ресурсов	Проекты не требуют больших финансовых вложений, поскольку вознаграждение выплачивается только непосредственному исполнителю.

Один из первых опытов использования технологии краудсорсинга в 2010 году был связан с созданием ПАО «НК «Роснефть» платформы «Банк инноваций», которая впоследствии стала полноценной внутренней краудсорсинговой платформой. Она позволяет каждому сотруднику компании предложить собственную инновационную идею, способную улучшить работу организации. Авторы самых эффективных предложений получают вознаграждение, предусмотренное существующей системой поощрений организации. Данная IT-платформа краудсорсинга позволяет проводить активные обсуждения и получать структурированную обратную связь, что значительно отличает ее от социальных сетей. По данным внутренних методик оценки экономической эффективности инновационных

предложений «Банк инноваций» позволил ПАО «НК «Роснефть» в 2016г.сэкономить 13 млрд руб., а в 2017 г. – около 15 млрд руб. Экономический эффект от внедрения инновации по состоянию на конец 2018 г. составил 20 млрд руб.

Расходы ПАО «НК «Роснефть» на создание и поддержание качественной работы краудсорсинговых проектов значительно ниже полученной выгоды, что наглядно представлено в таблице 3.

Таблица 3. Расходы ПАО «НК «Роснефть» на реализацию проектов в рамках краудсорсинга.

Услуги	Тип проекта внутреннего краудсорсинга		
	Оптимизация процессов	Разработка нового продукта	Доработка документов
Создание IT-платформы	70,3 млн руб.		6 млн руб.
Техническая и организационная поддержка, разработка методологии	10,27 млн руб.		7 млн руб.
Всего	80,57 млн руб.		13 млн руб.

Пример успешного использования краудсорсинга есть и в опыте ПАО Сбербанк, начавшего свою деятельность в этой области в 2013 г. с разработки общей корпоративной системы. В 2016 г. для реализации краудсорсинга была организована отдельная внешняя площадка «Идеи Сбербанка» (idea.sberbank21.ru)[2]. В числе уже реализованных проектов, предложенных авторами на площадке — бесплатный Wi-Fi в отделениях банка, инструменты мониторинга прохождения документов, онлайн-консультирование, возможность для сотрудника Сбербанка получить кредит без предоставления справки о стаже и доходах, а также многочисленные предложения по улучшению цифровых продуктов банка, в особенности касающихся мобильного приложения «Сбербанк Онлайн».

Стоит упомянуть, что ежегодно в Сбербанке проводится Инновационный форум, на котором наиболее отличившимся инноваторам, чьи предложения принесли банку максимальный экономический эффект, вручается денежное вознаграждение. Так, в 2017 г. в рамках I Инновационного форума сотрудники-инноваторы получили премии на общую сумму 23 млн руб.

Результаты анализа опыта крупнейших российских компаний позволяют выделить следующие направления для развития краудсорсинга:

1. Сформулировать и внедрить реальные «схемы карьерных лестниц», основанные на краудсорсинговых достижениях.
2. Использовать в качестве методов управления краудсорсинговой деятельностью персонала специализированные организационные мероприятия.
3. Привлекать к краудсорсингу не просто максимальное количество участников, а профессионалов, объединенных общей деятельностью.
4. Сформулировать стандарт краудсорсинга, который позволил бы всем его участникам обмениваться информацией, создавать для организации конкурентные преимущества, стал бы гарантом соответствия требований сторон.

В системе краудсорсинга в сфере HR-менеджмента можно выделить пять основных направлений: обучение и развитие, привлечение, управление карьерой, оплата труда и льготы, управление эффективностью деятельности. При разработке краудсорсингового проекта большая часть усилий направлена на создание условий развития персонала. Краудсорсинг способствует как созданию стратегических инициатив по развитию HR-менеджмента, так и выделению новых HR-мероприятий.

Список использованных источников:

1. Авдеева И.Л. Новые формы функционирования и развития экономических систем в условиях глобализации [Электронный ресурс] / И.Л. Авдеева // Журнал «Инновации и инвестиции». – 2013. – №32 (335). – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/novye-formyfunktsionirovaniya-i-razvitiya-ekonomicheskikh-sistem-v-usloviyah-globalizatsii>

2. Долженко Р.А., Бакаленко А.В. Краудсорсинг как инструмент мобилизации интеллектуальных ресурсов: опыт использования в Сбербанке России // Российский журнал менеджмента. Том 14, № 3, 2016. С. 77-102
3. Егерев С. В., Захарова С. А. Краудсорсинг в науке // Социологический альманах. 2015. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kraudsorsing-v-nauke>
4. Ослон, А.А. Аналогия «умной толпы» [Электронный ресурс]/ А.А. Ослон // ВЦИОН. – 2016. – Режим доступа: http://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/grusha_2012/s4/oslon.pdf
5. Усманов Б.Ф. Краудсорсинг: инновационные технологии для местной инициативы [Электронный ресурс] / Б.Ф. Усманов // Знание, понимание, умение. – 2013. – №3. – Режим доступа: http://www.zpujournal.ru/zpu/contents/2013/3/Usmanov_Crowdsourcing-InnovativeTechnologies-Initiative/12_2013_3.pdf
6. Хауи, Д. Самая богатая часть планеты работает бесплатно во время перерывов на кофе [Электронный ресурс] / Д.Хау // Theoryandpractice, 2016. – Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/>
7. Чуланова О.Л., Вишнякова Т.С. Краудсорсинг, краудрекрутинг и краудфандинг как инструменты системы подбора персонала в организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. № 1. С. 61-72.